



PARECER N.º 150/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 494 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.05.2013, a CITE recebeu do CENTRO ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido, datado de 19.04.2013, a trabalhadora vem solicitar autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, referindo o seguinte:
 - 1.2.1. Tem “a categoria de Enfermeira, a prestar serviço na Unidade de Cuidados Intensivos do Serviço de ... deste hospital”.
 - 1.2.2. É “mãe solteira de um filho menor de seis anos, ..., nascido a 20.06.2006” e vive com ele “em comunhão de mesa e habitação”.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.3.** “O seu filho menor frequenta o 1º Ano do Ensino Básico na Escola E.B. de ... e está inscrito na valência CATL do Centro Social ..., cujo funcionamento é entre as 7h30 e as 18h30”.
- 1.2.4.** “O seu filho depende, exclusivamente da sua assistência, apoio e acompanhamento, visto que todos os seus familiares se encontram emigrados na França”.
- 1.2.5.** “A flexibilidade de horário de trabalho pretendida ao abrigo do n.º 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho corresponde à necessidade de vossas excelências elaborarem um horário de trabalho de segunda-feira à sexta, entre as 08h00 e as 18h00, ao sábado das 11h00 às 19h00, mantendo folga fixa ao domingo e feriados nacionais, bem como a dispensa do turno da noite (pois não posso deixar uma criança de seis anos sozinha em casa), de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar o meu filho menor até ele cumprir os doze anos de idade ao abrigo do n.º 1 do artigo 56.º do atual Código do Trabalho”.
- 1.2.6.** “Permite-se salientar o facto de que solicita uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço (com atendimento vinte e quatro horas) ou impossibilidade de ser substituída ou ser indispensável (equipa de enfermagem constituída por cinquenta e quatro elementos em regime laboral por turnos)”.
- 1.2.7.** “Espero que o Hospital tenha em consideração que só está a lutar pelos seus direitos em prol do bem-estar do seu filho, já que não tem familiares próximos que a apoiem nesse sentido e que pede ao Hospital um horário

GOVERNO DE
PORTUGALMINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGOCOMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

compatível com o do seu filho para lhe poder dar a assistência imposta pela sua situação”.

1.3. Datado de 09.05.2013, a entidade empregadora, através do seu Diretor de Serviço de Gestão de Recursos Humanos, envia à trabalhadora a intenção de recusa do seu pedido de horário, com os seguintes fundamentos:

1.3.1. "Como é do conhecimento de V. Exa. este serviço funciona com urgências 24 horas diárias, 365 dias ano, pelo que é necessário disponibilidade de recursos humanos para responder a estas necessidades, assim como às necessidades devidas aos condicionalismos imprevistos das pessoas”.

1.3.2. O pedido de horário da Sra. Enf.^a... de dias úteis, das 08:00h às 18:00h e, sábados das 11:00h às 19:00h, com folgas aos domingos e feriados, implica que responda, unicamente, aos turnos de manhã em dias úteis, uma vez que, não possuo qualquer posto de trabalho das 11:00h às 19:00h de sábado. Assim não poderá responder à realização de quaisquer turnos aos sábados, domingos e feriados, que são dias a funcionar diariamente com atividade ligeiramente diminuída. Nesta continuidade considero não ser possível neste serviço, dar resposta ao horário pretendido pela Sra. Enf.^a. ...”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da



idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.2.3. Na verdade, a entidade empregadora refere que o pedido de horário apresentado pela requerente de dias úteis, das 08:00h às 18:00h e, sábados das 11:00h às 19:00h, com folgas aos domingos e feriados, implica que responda, unicamente, aos turnos de manhã em dias úteis, uma vez que, não existe qualquer posto de trabalho das 11:00h às 19:00h de sábado. Assim não poderá responder à realização de quaisquer turnos aos sábados, domingos e feriados, que são dias a funcionar diariamente com atividade ligeiramente diminuída, considerando não ser possível neste serviço, dar resposta ao horário pretendido pela requerente.

- 2.3. Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, apesar desta apresentar razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, o Hospital não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação dos horários pretendidos por aquela trabalhadora, que, inclusivamente, se propôs trabalhar aos sábados.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, ao setor público, por força do artigo 22.º “*in fine*” da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 19 DE JUNHO DE 2013**